Indicatorul spre Lent sau spre Rapid

On Martie 19, 2011

Oamenii își vor reconsidera atitudinea față de leadershipul tău, dacă tu îți vei reconsidera atitudinea față de valorile lor.

Niciodată oamenii nu te vor urma dacă nu te împaci destul de bine cu ei, dacă nu exerciți o influență pozitivă asupra lor. Iar avantajul de a fi in frunte se poate transforma într-un mare dezavantaj dacă nu preîntâmpini eventualele reacții nefavorabile care pot apărea ca rezultat a unei nemulțumiri generale datorate acțiunilor sau deciziilor tale ineficiente.

Locotenentul Waters din filmul *„ Tears of the sun (2003) "* a uitat pentru o vreme că leadershipul începe și se termină cu cine conduce, iar cine neglijează valorile oamenilor va fi diprețuit. Misiunea lui de a o duce in siguranță pe doctorita Kendricks de la Crucea Roșie Internațională la zona de retragere Alpha s-a complicat atunci când, la insistențele ei, a acceptat să ia cu el mai mulți refugiați nigerieni. Trupele de elită ale generalului Mustafa Yakubu erau pe urmele lor, la o distanță de numai câțiva km, iar acești refugiați reprezentau o "încărcătură prea grea" pentru el și ceilalți membri ai echipei Swat.

Între refugiați și Waters exista neîncredere și reticență încă de la început, atitudinea lor față de el fiind una închisă și ostilă. Între sufletul lor și sufletului lui părea să nu existe nicio punte de legătură.

Leadership: Partea cea mai dificilă a nevoii de a fi acceptat este "angajamentul paradoxal" de a renunța la tine în folosul sensului pe care-l dai experienței de a fi mai prejos de oricine altcineva?

Totul s-a schimbat atunci când unul dintre refugiați i-a salvat viața locotenentul Waters. Mai mult decat atât, pe parcursul drumului sinos prin munți, Waters a realizat că disprețul pe care îl manifestase față de ei le înteține acestora sentimentul de deznădejde și amărăciune. Iar tocmai din această cauză ei nu-i ascultau cu sfințenie ordinele și cerințele.

Așa că, pentru a-și spori puterea de influență, el și-a schimbat abordarea. A adoptat o atitudine pozitivă față de valorile lor - respectul, aprecierea, solidaritatea, răbdarea, onoarea, demnitatea – la care ei țineau foarte mult. Ţie ce îți indică atitudinea celorlalți oameni?

Într-un scurt moment de luciditate, Waters nu s-a mai privit ca o "stâncă" plasată deasupra oamenilor, ci ca un supus al cauzei pe care ei o slujeau: egalitatea. Toți erau angrenați în aceeași luptă, pentru că împreună creau o majoritate care vrea să impună legea majorității. El a gustat din experiența de a fi mai prejos de refugiați abia atunci când a realizat cât de mult datorează faptului că a fost salvat, cât de mic a fost în fața unui posibil deznodământ fatal și că de fiecare din ei depinde însăși viața lui !

Leadership: Valoarea imaginii tale este dată de necesitatea construirii unui atașament autentic față de răspunsul căutării propriei meniri în conștiința unei adversități totale între Instinct și Rațiune?

Nu schimba tot sistemul, ci dă-i puțină viață ! Instinctul e ceva animalic, bazându-se pe un set de reguli genetic prestabilite prin adaptarea evolutivă, adică pe nevoia de a supraviețui. Rațiunea, ceea ce deosebește omul de animal, este o forță care tinde spre unitate, și bazându-se pe experienta sensibilă intervine să corecteze greșelile simțurilor.

Waters nu i-a mai tratat pe refugiați ca pe niste „pachete” care îi incurcau planurile și de care oricând se putea dispensa, ci ca pe niște ființe umane, ca pe niste parteneri de încredere, ca pe egali, prieteni, luându-și angajamentul că va avea grijă de ei și va face tot posibilul să-i ducă în siguranță pe toți la destinație. La rândul lor, ei și-au schimbat atitudinea – au colaborat cu el și cu ceilalți membri ai echipei Swat, au devenit mai activi, mai sociabili și mai implicați.

Trebuie să te schimbi, cum ii spunea Calipso lui Telemac, dacă vrei ca leadershipul tău să capete un sens pozitiv.

Pentru ca forma concretă în care se va realiza leadershipul să fie ușor de modelat, astfel încât el să pună bine în valoare elementele tale definitorii, mai ales capacitatea de a reacționa la gândurile și sentimentele celorlalți în situații spontane, trebuie să-ți remediezi capacitatea de a reacționa la stimuli precum disconfortul interior, durerea, suferința, dezamăgirea - pe care îi resimți cât se poate de puternic în anumite împrejurări. Sunt semnale care te descurajează să execuți acele comportamente generatoare de incertitudini și eșecuri.

Poziția pe care ți-o asumi în mijlocul unor evenimente potrivnice este o încercare de a surprinde imaginea unei identități care se simte frecvent implicată emoțional în comportamentul unei persoane suferinde.

Nu asigurarea confirmării poziției tale este importantă în procesul de consolidare a leadershipului, ci comunicarea curajoasă, echitatea, simpla răsucire a cheii către inimile oamenilor - lăsată la dispoziția autorității tale. Obligativitatea pe care ți-o impui tu însuți. Conștientizarea și lustruirea acelei supreme forțe interioare, în jurul căreia gravitează o rațiune, o sensibilitate, o mare deschidere - concentrate împotriva tuturor formelor de rezistență acumulate de firea ta în circumstanțe limitative, dure, dăunătoare, apăsătoare. Un strigăt de război, o chemare sugestivă spre slujire, orientate spre găsirea acelor părți din tine, sustenabile și prietenoase, demult apuse.

Orizontul așteptărilor cu care privești viitorul carierei tale profesionale este asemenea unui calculator căruia îi trebuie puțină revigorare ca să funcționeze la un nivel optim. Pentru supraviețuirea ta profesională nu trebuie să schimbi tot "sistemul" (format din cele două procese care comunică constant: motivația și performanța), ci doar să îi dai puțină viață ! Să ai instalate corect toate "driverele" și actualizate la zi - conștiința, valorile, atitudinea și comportamentul.

Ca lider va trebui să-i duci la destinație și pe aceia care îți plac mai puțin !

Ca lider îți asumi o îndatorire deloc ușoară. De multe ori va trebui să-i duci la destinație în siguranță și pe cei care îți plac mai puțin, pe aceia care îți încetinesc ritmul și avântul spre atingerea obiectivelor. N-ai de ales dacă ești un om cu un suflet nobil, a cărui sentimente față de ceilalți oameni au rămas pure și puternice.

Vrei tot timpul să-i schimbi pe oameni după voia ta? Să-i faci să fie dupa tiparul tău? Ei sunt așa cum sunt. Niste individualități. Nu sunt niște copii, niște scalvi sau niște marionete pe care să le manipulezi cum dorești tu, după pofta inimii, după propriile tale criterii și reguli. Sunt ei înșiși, niște indivizi cu convingeri proprii, bine înrădăcinate pe care numai cu tact, cu iscusință și calm le vei putea schimba. Îi vei putea influența doar dacă îți reconsideri atitudinea față de valorile lor.

Dacă nu realizezi o punte de legătură cu oamenii din jurul tău, aceștia vor fi refractari la punctele tale de vedere, la orice acord și la orice sugestie. Iar drumul tău se va îngreuna.

Îndatorirea ta ca lider este de a-ți recunoaște propriul nivel de "supraviețuire" într-o zonă în care oamenii nu se încumetă să te judece, dar te fac să înțelegi unde greșești.

Indicatorul spre Lent sau spre Rapid îți oferă posibilitatea să alegi calea cea mai bună pentru reușita ta profesională. Ca lider, poți să te grăbești să-ți atingi scopurile neglijând valorile, principiile, idealurile și crezurile celor care te urmează, sau poți sa faci un ocol acceptabil și să întârzii puțin procesul de atingere a obiectivelor reconsiderându-ți atitudinea față de valorile lor.

Dacă alegi "Rapid", înseamnă că intenția ta este să-i conduci pe oameni în ciuda propriei lor voințe, fără să le dai prilejul să se conecteze la tine și să se raporteze în mod spontan la leadershipul tău. Ei vor trăi într-o stare de totală neliniște, se vor arata destul de îngrijorați. Nu vor fi prea convinși de abilitățile tale de a-i conduce.

Dacă alegi "Lent" îți vei putea exercita mai ușor influența asupra lor. Îi vei trata cu considerație, cu admirație și respect - ceea ce va întări legătura ta cu ei. Nu vei uita niciodată de simțămintele lor, și nu îți vei neglija rolul.

Concluzie: Liderul are rolul de a contribui la dezvoltarea unei culturi organizaționale adecvate. Ritmul adoptat de lider depinde în mare măsură de oamenii din colectiv și de nivelul culturii organizaționale existent, de profesionalismul și competențele oamenilor.

A porni în ritm alert și pe „căi scurte” s-ar putea să se soldeze cu un eșec dacă colectivul nu „corespunde” acestei modalități de acțiune. De aceea un lider trebuie să știe, în funcție de oamenii pe care-i conduce, ce tactici sa abordeze, ce ritm și ce căi să urmeze.

Un lider trebuie să cunoască bine „resursele umane” de care dispune.

Source: https://neculaifantanaru.com/indicatorul-spre-lent-sau-spre-rapid.html